

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ALTRAK 1978 DI BANJARBARU

Eka Indah Lestari¹, Farida Yulianti², Syahrani³

¹Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NPM16310086

²Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NIDN1121076901

³Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NIDN1125097401

E-mail : ekhaindahlestari@gmail.com /+6285751000498

ABSTRAK

Eka Indah Lestari, 2020, Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan pada PT. ALTRAK 1978 di Banjarbaru, dibawah bimbingan Ibu Hj. Farida Yulianti, S.E, M.M sebagai Pembimbing I, dan Bapak Syahrani, S.E, M.M sebagai Pembimbing II.

Penelitian ini merupakan sebuah tulisan khusus mengangkat tentang kinerja karyawan dan didalam penelitian ini lebih memfokuskan kepada faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan PT. ALTRAK 1978 Banjarbaru. Data yang digunakan adalah data primer, data yang langsung dikumpulkan dari perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan pada PT. ALTRAK 1978 Banjarbaru: (1) Kompetensi, (2) Kepemimpinan, (3) Motivasi, (4) Gaji, (5) Insentif, (6) Jam kerja. Dan tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT. ALTRAK 1978 Banjarbaru.

Kata Kunci: Kompetensi, Kepemimpinan, Motivasi, Gaji, Insentif, dan Jam Kerja.

ABSTRACT

Eka Indah Lestari, 2020, Analysis of factors affecting the work quality of employees at PT. ALTRAK 1978 in Banjarbaru, under the guidance of Mrs. Hj. Farida Yulianti, S.E, M.M, as supervisor I and Mr. Syahrani, S.E, M.M, as supervisor II.

This research is special article raised about employee performance and in this study focuses more on what factors affect the work quality of employees of PT. ALTRAK 1978 Banjarbaru. The data used are primary data, data directly collected from companies.

The results showed that there were several factors that affected the quality of work of employees at PT. ALTRAK 1978 Banjarbaru (1) Competency, (2) Leadership, (3) Motivation, (4) Salary, (5) Incentives, (6) Working hours. And the purpose of this study to determine and analyse the factors that influence the performance of employees in the PT. ALTRAK 1978 Banjarbaru.

Keywords: Competence, Leadership, Motivation, Salary, Incentives, and Working hours.

PENDAHULUAN

Kondisi persaingan saat ini semakin kompetitif. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan produktifitas. Sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain, bahkan mampu berada diatas perusahaan lain.

Seiring dengan pesatnya persaingan hal ini menuntut perusahaan untuk memberikan yang terbaik bagi konsumen agar konsumen merasa puas atas kinerja pelayanan yang telah diberikan oleh perusahaan. Ibarat pepatah, '*Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber keunggulan daya saing yang tak lekang oleh panas, tak lapuk oleh hujan.*

PT. ALTRAK 1978 adalah perusahaan swasta yang berada dibawah naungan Central Cipta Murdaya (CCM) Group, berkantor pusat di Jakarta. Perusahaan yang berdiri sejak 12 juni 1978. PT. ALTRAK 1978 cabang Banjarbaru merupakan salah satu dari 21 cabang. PT. ALTRAK 1978 yang tersebar diberbagai daerah di Indonesia. Perusahaan ini bergerak dibidang penjualan alat-alat berat, suku cadang dan pelayanan perbaikan serta perawatan. Konsumen PT. ALTRAK 1978 sebagian besar perkebunan kelapa sawit, pekebunan tebu, pertambangan batubara, kontraktor jalan, hotel, mall, dll. PT. ALTRAK 1978 cabang Banjarbaru merupakan distributor dari berbagai merek mesin dan alat berat terkemuka seperti Cummins Engine, New Holland, Fleetguard, KATO, HOLSET, CASE, MERLO, Genset dan berbagai suku cadang mesin lainnya.

Kantor pusat PT. ALTRAK 1978 cabang Banjarbaru yang berlokasi di jalan A. Yani KM. 21,5, Landasan Ulin Utara adalah sekaligus merupakan lokasi pusat kegiatan operasional perusahaan seperti penjualan dan service. Karyawan perusahaan ini terdiri dari berbagai bagian: Marketing (Pemasaran), Spare Part (Suku cadang), Service/ Maintenance (Servis/ Perawatan), Finance/ Akunting (Keuangan), dan Human Resources Departement (Sumber Daya Manusia).

Dalam pemasaran jasa, kesuksesannya juga sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Apalagi jasa, terjadi kontak antara Sumber Daya Manusia dengan konsumen secara langsung. Perusahaan juga harus mengantisipasi segala kemungkinan terjadinya permasalahan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia mulai dari tahap seleksi hingga proses manajemen SDM yang lebih kompleks.

Seperti halnya tujuan dan motto organisasi budaya perusahaan PT. ALTRAK 1978, dimana nilai-nilai utama perusahaan ini tercakup dalam motto semboyan PT. ALTRAK 1978 Mitra Setia Usaha Anda yang berarti kita ingin menjadikan perusahaan sebagai mitra yang paling bekerjasama dengan pelanggan. Hal ini telah disadari oleh pihak management sehingga management bermaksud mengarahkan dan merencanakan bahwa setiap insan di PT. ALTRAK 1978 akan bersikap Mitra Sejati Usaha Anda, untuk itulah motto ini diterjemahkan didalam six basic atau enam mental dasar, yaitu: *Pertama*, Always Prioritize Customers (penuhi kebutuhan pelanggan pada kesempatan pertama). *Kedua*, Every Employee Is Customers Service Officer (setiap karyawan adalah pelayan pelanggan). *Ketiga*, The Next Process Is Our Customer (Proses kerja berikutnya adalah pelanggan kita). *Keempat*, Problem Solving Starts With Facts (Pemecahan masalah berdasarkan fakta). *Kelima*, Respect Other Individuals (Menghormati kehidupan pribadi orang lain). *Keenam*, Performance Through Teamwork (Prestasi melalui kerjasama).

Tingkat perhatian dan penekanan pada peran Sumber Daya Manusia dalam jasa adalah sangat penting, apalagi pada era globalisasi saat ini dimana tidak akan ada batas mobilitas sumber daya termasuk Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah tenaga kerja atau karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal dalam bekerja.

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Dan organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan reaktif dapat diidentifikasi untuk bekerja secara terus menerus untuk mencapai suatu tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan dan perusahaan itu harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga tercapai hasil kerja memuaskan

yang dapat berpengaruh pada meningkatnya kemajuan perusahaan dalam memberikan pelayanannya.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan sebuah kinerja. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kualitas pelayanan yang diberikan kepada konsumen. Kinerja karyawan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, salah satunya adalah kemampuan pimpinan dalam mengarahkan para pegawai untuk bersedia melakukan apa tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Pemimpin disuatu organisasi, dituntut untuk dekat dengan para pekerjanya dan mampu mengetahui dan menyelesaikan permasalahan yang ada dalam perusahaan tersebut.

Selain itu, motivasi sangat berpengaruh dan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seseorang yang sangat termotivasi akan melaksanakan tugas yang diberikan secara maksimal. Penghargaan dari pemimpin merupakan salah satu yang dapat memotivasi karyawan.

Dalam sebuah perusahaan terkadang ada kesenjangan atau gap tentang pencapaian kinerja. Kesenjangan ini dikarenakan departemen- departemen yang ada tidak menjalankan tugasnya secara maksimal, sehingga berdampak terhadap rendahnya pencapaian kerja yang dihasilkan karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sikap disiplin. Tanpa adanya sikap disiplin dari pihak yang berkepentingan dalam perusahaan, maka menjadi hal yang mustahil dalam pencapaian tujuan perusahaan seperti yang diinginkan.

Berdasarkan pengamatan di lapangan dari segi disiplin waktu bekerja, masih ditemukannya Karyawan yang kurang menggunakan waktu secara baik, hal ini dilihat dari masih adanya Karyawan hadir lewat dari waktu yang ditentukan.

Dalam dunia kerja hendaknya para karyawan yang bekerja mampu memberikan kemampuannya yang maksimal didalam pekerjaannya agar tidak terjadi kemunduran semangat didalam usahanya untuk memajukan perusahaan ditempatnya bekerja.

Metode

Dalam skripsi ini penulis menggunakan beberapa metode dan teknik penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun beberapa metode tersebut adalah sebagai berikut:

1. Lokasi Perusahaan
Penelitian ini dilakukan pada PT. ALTRAK 1978 yang beralamatkan Jalan A. Yani KM.21,5, Landasan Ulin Utara, Kec. Liang Anggang, Kota Banjarbaru, Provinsi Kalimantan Selatan, Kode pos 70722.
2. Jenis Data Penelitian
Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Data Primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan dari perusahaan yang dijadikan objek penelitian dengan cara wawancara langsung dengan pihak PT. ALTRAK 1978 Banjarbaru.
3. Cara Pengumpulan Data
 - 1) Observasi, yaitu cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung ke objek penelitian.
 - 2) Wawancara, yaitu penelitian ini dilakukan dengan tanya jawab dengan pimpinan perusahaan dan para karyawan.
 - 3) Kepustakaan, yaitu penulis mengambil bahan yang berhubungan dengan penelitian kemudian disesuaikan dengan hasil penelitian.
 - 4) Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mencatat bukti-bukti yang ada hubungannya dengan kegiatan Sumber Daya Manusia.
 - 5) Survey, yaitu melaksanakan peninjauan dan pencatatan hasil pengamatan yang dilihat, dirasa dan didengar oleh peneliti.
4. Teknisi Analisis Data

Seluruh data yang diperoleh melalui metode di atas dianalisa dengan cara mengumpulkan data di perusahaan kemudian dianalisa dengan dasar-dasar teori dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada dasarnya di era dibukanya pasar bebas sekarang ini tantangan yang dihadapi oleh perusahaan yang bergerak di bidang trading company khususnya PT. ALTRAK 1978 Banjarbaru sangatlah berat. Disamping harus mempertahankan kualitas produk alat-alat berat yang dimiliki, serta ketersediaan suku cadang dan tenaga ahli atau mekanik. Selain itu perusahaan yang berkembang tidak pernah terlepas dari masalah yang dihadapi. Setiap Sumber Daya Manusia atau karyawan tidak hanya dituntut memiliki kompetensi, keterampilan dan keahlian. Yang terpenting mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan nya yang telah diberikan, serta dilakukan secara optimal dan menghasilkan kualitas kerja yang baik.

Salah satu faktor yang sangat berperan penting sebagai penyelenggara kegiatan atau aktivitas kerja yang dilakukan para karyawan PT. ALTRAK 1978 Banjarbaru. Sumber Daya Manusia mempunyai potensi untuk memajukan perusahaan atau bahkan membuat perusahaan tersebut mengalami kemunduran. Karena Sumber Daya Manusia merupakan sebagai pelaksana kegiatan yang mampu memberikan kontribusinya yang besar bagi perusahaan, kontribusi seperti kompetensi dan hasil kinerja atau kualitas kinerja yang dihasilkan.

Dari hasil data dan informasi yang penulis peroleh dalam penelitian di PT. ALTRAK 1978 Banjarbaru, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari beberapa aspek yang sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja diantaranya sebagai berikut:

1. Kompetensi

Dalam pengaruh kualitas kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kemampuan, pengetahuan dan keahlian. Kompetensi merupakan faktor yang sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kinerja yang dihasilkan. Untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan apa keinginan dan kebutuhan customer maupun karyawan. Namun terkadang pengelolaan kompetensi yang dimiliki tidak dikelola dengan baik dan menyebabkan kinerjanya tidak berjalan dengan efektif sesuai yang diharapkan oleh manajemen.

Oleh sebab itu diperlukan perhatian adanya kompetensi guna untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan tersebut, agar dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki para pekerja yang ada di PT. ALTRAK 1978 Banjarbaru. Setiap individu atau kelompok kerja yang ada di perusahaan tersebut harus tetap update untuk di adakan training-training dan pelatihan sesuai dengan kemajuan teknologi yang saat ini juga berkembang.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat diperlukan dalam membentuk kualitas kinerja perusahaan yang baik. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan pada PT. ALTRAK 1978 Banjarbaru. Pemimpin mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk menjalankan sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pemimpin juga bersifat adil, komunikasi terbuka dan mempercayai bawahannya. Pemimpin di perusahaan tersebut juga mampu memberikan semangat dalam bekerja, memberikan proses kerja yang baik, dalam lingkungan kerja pun pemimpin menyempatkan setiap waktunya untuk mengawasi hasil kinerja setiap karyawan. Dan tidak segan untuk menegur karyawan apabila terjadi kesalahan secara langsung. Ketika menegur juga secara halus dan memberi masukan kepada bawahannya.

3. Motivasi

Motivasi kerja yang tinggi dibutuhkan untuk menghasilkan kualitas kinerja yang baik. Motivasi dilakukan oleh pemimpin dengan mendorong minat karyawan agar melakukan

pekerjaan dengan maksimal. Motivasi untuk memicu timbulnya rangsangan setiap individu atau kelompok, yang ada didalam diri setiap karyawan. Agar bisa menghasilkan kinerja yang diharap sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan perusahaan.

Motivasi diberikan untuk memberi semangat kepada seluruh karyawan, apa bila terjadi penurunan kualitas kinerja yang dihasilkan. Motivasi dilakukan dengan terus menerus agar karyawan tetap semangat untuk bekerja. Oleh sebab itu kepemimpinan dan motivasi sangat saling berpengaruh, sebagai pemimpin harus peka terhadap masalah yang timbul ketika terjadi penurunan kualitas kinerja didalam perusahaan tersebut.

4. Gaji

Gaji merupakan hal utama yang perlu diperhatikan, karena setiap individu yang bekerja ingin mendapatkan gaji yang sesuai dengan apa yang dikerjakan. Karena gaji bagi setiap karyawan menjadi suatu hal yang mutlak hal tersebut telah ada ketentuan dan peraturannya. Setiap perusahaan memiliki standar gajinya masing-masing sesuai dengan golongan dan jabatan masing-masing karyawan serta masa kerja karyawan. Masa kerja karyawan juga menjadi pertimbangan dalam hal penggajian, karena sesuai dengan ketentuan perusahaan tersebut. Dan oleh sebab itu mendapatkan gaji akan memberikan semangat dalam bekerja dan menghasilkan kualitas kinerja yang baik.

5. Insentif

Pemberian insentif merupakan dorongan bagikaryawan agar tetap meningkatkan semangat bekerja, meningkatkan kualitas kerja maupun kuantitas hasil kinerja yang dihasilkan. Agar karyawan tetap semangat dan termotivasi dalam bekerja sehingga seorang karyawan dapat menciptakan kinerja yang tinggi sesuai tujuan perusahaan. Selain itu akan meningkatkan produktifitas perusahaan. Insentif juga berupa tambahan uang ketika diluar jam kerja atau lembur.

Hasil penelitian yang penulis lakukan di PT. ALTRAK 1978 Banjarbaru, melakukan kegiatan usaha penjualan unit alat-alat berat, suku cadang atau spare part berdasarkan target yang telah ditentukan sebelumnya. Apabila prestasi penjualan yang dihasilkan mampu melampau target yang diberikan, maka karyawan yang telah bekerja keras berusaha melakukan kinerja yang baik akan mendapatkan bonus sesuai dengan apa yang telah karyawan tersebut lakukan.

6. Jam Kerja

Setiap perusahaan menerapkan waktu hari kerja berbeda-beda. Sedangkan yang berlaku di PT. ALTRAK 1978 Banjarbaru, adalah lima hari kerja dalam setiap satu harinya, dan setiap satu hari kerja ada 8 jam yang harus dipenuhi, sesuai dengan ketentuan peraturan DEPNAKER. Karena ketentuan jam kerja yang diperbolehkan bagi tenaga kerja untuk melakukan aktivitas selama satu minggu adalah 40 jam. Jam kerja karyawan dapat dilihat dari tabel berikut:

TABEL 1

Jam Kerja Karyawan

PT. ALTRAK 1978 Banjarbaru

Tahun 2019

Hari	Masuk	Istirahat	Pulang
Senin	08.00	12.00-13.00	17.00
Selasa	08.00	12.00-13.00	17.00
Rabu	08.00	12.00-13.00	17.00

Kamis	08.00	12.00-13.00	17.00
Jum'at	08.00	12.00-13.00	17.00

Sumber PT. ALTRAK 1978 Banjarbaru, 2019

Namun, berdasarkan pengamatan yang dilakukan dilapangan dari segi disiplin waktu. Masih ditemukannya karyawan yang kurang menggunakan waktu secara baik. Hal ini dilihat dari masih adanya karyawan yang hadir lewat dari waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan data temuan yang telah penulis dapatkan, diketahui bahwa dalam membentuk kualitas kerja ada beberapa faktor yang mempengaruhi. Untuk menghasilkan kualitas kinerja yang baik diperlukan manajemen yang bisa membentuk karakter setiap individu atau kelompok kerja dengan baik. Dalam usaha untuk meningkatkan kualitas kinerja yang semaksimal mungkin.

Disamping itu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan alat-alat berat, suku cadang dan pelayanan perbaikan serta perawatan. Mempertahankan kualitas produk, memberikan jaminan garansi, ketersediaan suku cadang serta pelayanan purna jual, serta diskon bagi pelanggan adalah sebuah terobosan atau salah satu cara untuk menarik minat pembeli. Selain itu diadakan nya seminar dengan mengundang customer-customer dari berbagai latar belakang usaha yang berbeda-beda. Di ajang seminar inilah PT. ALTRAK 1978 Banjarbaru menawarkan produk-produk yang dimiliki.

Dengan begitu, customer yang sebelumnya belum mengenal produk-produk yang dijual oleh PT. ALTRAK 1978 Banjarbaru akan menjadi tahu terhadap produk tersebut. Ajang seperti ini sangat efektif, karena terkadang ada beberapa customer yang tertarik langsung untuk membeli atau open PO. Ketika acara tersebut selesai tentunya, dan harga yang ditawarkan harga spesial selama masih dalam rangka seminar yang diadakan.

Oleh karena itu, sebagai pemimpin PT. ALTRAK 1978 Banjarbaru, diharapkan bisa membentuk atau menciptakan kualitas kinerja bagi setiap karyawan agar berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan. Proses aktivitas kinerja karyawan apabila telah dilakukan dengan baik maka akan memberikan kualitas kinerja yang baik. Suatu proses aktivitas kinerja organisasi dapat dikatakan selesai, apabila telah mencapai suatu target tertentu yang telah ditentukan ataupun ditetapkan sebelumnya.

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja diatas hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kualitas kinerja yang dihasilkan tercapai sesuai yang diinginkan, di antaranya sebagai berikut:

1. Penerapan Pelatihan

Dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan, perusahaan harus selalu mempertahankan kompetensi yang dimiliki perusahaan tersebut. Agar para karyawan PT. ALTRAK 1978 Banjarbaru tetap bisa meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Karena dimasa sekarang ini kemajuan teknologi semakin berkembang. Dan oleh sebab itu perusahaan harus selalu update untuk melakukan training-training dan pelatihan agar tidak tertinggal dengan potensi-potensi yang ada sekarang ini.

Tujuan diadakannya pelatihan pun agar tetap bisa mempertahankan kualitas kinerja yang dimiliki. Sesuai dengan keahlian setiap individu atau kelompok yang dimiliki perusahaan. Agar keinginan yang diharapkan customer sesuai apa yang diinginkan dan merasa puas akan hasil kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

2. Kepemimpinan yang seharusnya

- 1) Dalam upaya meningkatkan kinerja yang berkualitas pemimpin sangat berperan penting dalam mengatur, mengelola perusahaan agar berjalan dengan baik. Seorang pemimpin dituntut untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan semaksimal mungkin. Berikut beberapa hal yang harus dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kualitas kinerja: Selalu mendukung karyawan dan memberikan arahan untuk

melakukan kinerja yang baik. Dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang.

- 2) Memberikan dorongan kepada setiap karyawan, mereka mampu bekerja dan menghasilkan kualitas kerja yang sesuai dengan apa yang telah di harapkan perusahaan.
 - 3) Menjalin hubungan yang terbuka antara pemimpin dan bawahan, dan memberikan masukan dan saling menerima pendapat yang telah disampaikan satu dengan yang lain.
 - 4) Memberikan hiburan terhadap setiap karyawan agar tidak mengalami penurunan semangat kerja. Dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.
 - 5) Memberikan penghargaan berupa gaji dan bonus yang kompetitif kepada karyawan agar tetap termotivasi dan menghasilkan kualitas kinerja yang maksimal.
3. Upaya Meningkatkan motivasi

Upaya dalam meningkatkan kualitas kinerja suatu perusahaan, perlu adanya pemimpin yang mampu berpengaruh untuk memotivasi semua karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar dapat menunjang keberhasilan suatu kinerja. Berikut beberapa cara untuk meningkatkan kualitas kinerja:

- 1) Saling memahami satu sama lain sesama karyawan dalam mempererat kekeluargaan antara atasan dan bawahan, agar bisa saling memahami dan mengenal kekurangan dan kelebihan yang dimiliki masing-masing karyawan.
memahami dan mengenal kekurangan dan kelebihan yang dimiliki masing-masing karyawan.
 - 2) Memberikan training karyawan secara rutin dan berkala untuk memotivasi karyawan dapat tetap mempertahankan kualitas kinerja.
 - 3) Memberikan penghargaan atau reward bagi karyawan akan meningkatkan semangat karyawan tersebut.
 - 4) Memberikan perhatian yang lebih, perhatian sangat lah penting agar karyawan merasa puas terhadap posisi dan hasil pekerjaan yang telah mereka lakukan sangat dibutuhkan perusahaan.
 - 5) Selalu memberikan inspirasi, pemimpin yang berkualitas akan mampu untuk menginspirasi bawahannya. Memberikan motivasi untuk mengembangkan perusahaan menjadi lebih sukses lagi.
4. Kesejahteraan karyawan

Upaya dalam segala usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas kenyamanan dan produktivitas karyawan tanpa ada nya mengurangi hasil gaji yang dihasilkan. Kesejahteraan berkaitan dengan kebutuhan- kebutuhan karyawan yang didalamnya mengenai pemberian gaji. Karena setiap orang yang bekerja ingin mendapatkan gaji yang sesuai dengan hasil kerja. Oleh sebab itu perusahaan harus selalu memperhatikan kebutuhan para karyawan nya dan memberikan gaji tepat waktu.

5. Pemberian penghargaan

Merupakan salah cara yang dilakukan untuk memberi semangat karyawan dalam menghasilkan kualitas kerja yang maksimal. Pemberian penghargaan diperusahaan cukup baik. Seperti dalam pemberian bonus, bonus yang lebih besar diberikan ketika hasil kinerja karyawan melampaui target yang telah ditentukan. Namun tidak selalu hasil penjualan yang dilakukan melampaui target. Oleh sebab itu perusahaan harus tetap memberikan perhatian dalam pemberian penghargaan terhadap setiap karyawan yang telah bekerja sebaik mungkin. Agar tetap mendapatkan motivasi dan semangat dan tidak ada penurunan kinerja yang dihasilkan.

6. Penerapan disiplin kerja

Dari pengamatan yang penulis lakukan di PT. ALTRAK 1978 Banjarbaru dari ketepatan waktu ketika masuk kerja masih ada saja karyawan yang bandel. Karena masih ada karyawan yang kurang menggunakan waktu secara baik, hadir lewat dari waktu yang telah ditentukan. Dalam meningkatkan kualitas kinerja yang baik. Setiap karyawan harus menanamkan kedisiplinan didalam dirinya, sehingga dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan.

Namun bukan itu saja semua data karyawan yang terlalu sering hadir tidak tetap waktu juga harus diberikan sanksi. Sanksi yang diberikan pun bisa berupa teguran secara langsung ketika masih bisa ditoleransi. Sanksi yang lain bisa berupa surat teguran, agar karyawan bisa mendapatkan efek jera. Agar tidak melakukan kesalahan yang sama terus berulang-ulang.

Seseorang yang disiplin maka akan menghasilkan kualitas kinerja yang baik. Karena seorang yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut, maka akan mengerjakan tugas tersebut semaksimal mungkin. Oleh sebab itu disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja yang dihasilkan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan selama ini, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. PT. ALTRAK 1978 adalah perusahaan yang bergerak dibidang Engineering (alat-alat berat) yang bertindak sebagai agen tunggal dan distributor di Indonesia. Perusahaan yang berkembang dibawah naungan Central Cipta Murdaya (CCM) Group yang menangani sekitar 32 perusahaan. Dan PT. ALTRAK 1978 Banjarbaru merupakan salah satu dari 21 kantor cabang yang tersebar diseluruh pulau di Indonesia. Selain itu juga menyediakan suku cadang atau spare part, pelayanan perbaikan serta perawatan.
2. Usaha yang dilakukan PT. ALTRAK 1978 Banjarbaru untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan berfokus dari beberapa faktor yang mempengaruhi. Diantaranya kompetensi, kepemimpinan, motivasi, gaji, insentif, dan jam kerja. Agar tetap bisa mempertahankan kualitas kinerja yang dihasilkan diperusahaan tersebut.
3. Kompetensi merupakan faktor yang sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ALTRAK 1978 Banjarbaru. Karena kompetensi merupakan salah satu faktor kunci bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik.
4. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat diperlukan dalam membentuk kualitas kinerja karyawan PT. ALTRAK 1978 Banjarbaru. Karena pemimpin menjadi pengaruh dalam mengelola dan memerintah bawahannya dalam menjalankan sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
5. Motivasi kerja sangat berpengaruh besar dalam meningkatkan kualitas kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan. Motivasi dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mendorong minat dan memberi rangsangan setiap individu atau kelompok karyawan agar melakukan pekerjaan dengan maksimal.
6. Gaji faktor utama yang diperhatikan, karena setiap individu yang bekerja ingin mendapatkan gaji yang sesuai dengan apa yang dikerjakan. Dan mendapatkan gaji akan memberikan semangat dalam bekerja dan menghasilkan kualitas kinerja yang baik.
7. Insentif faktor dorongan yang diberikan untuk karyawan agar tetap meningkatkan semangat dalam bekerja, dan termotivasi dalam meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil kinerja yang dihasilkan.
8. Jam kerja faktor yang sangat penting dalam menghasilkan kualitas kinerja yang baik. Karena jam kerja merupakan disiplin waktu yang harus ditaati setiap individu atau kelompok yang bekerja. Seseorang yang disiplin akan menghasilkan kualitas kinerja yang sangat baik.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh diatas, saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Dengan banyaknya perusahaan yang bermunculan dibidang bisnis sekarang ini, PT. ALTRAK 1978 Banjarbaru sudah mampu menarik perhatian konsumen. Hal tersebut diharapkan dapat terus dijaga dan dapat meningkatkan kualitas produk maupun pelayanannya agar dapat terus bertahan dalam bersaing di era sekarang ini.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kompetensi, sebaiknya perusahaan melakukan peningkatan kompetensi kerja karyawan dengan melakukan pelatihan atau training, mengadakan seminar yang berguna untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan dalam melakukan job desk yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh penulis tentang kepemimpinan pada PT. ALTRAK 1978 Banjarbaru yang sangat baik. Maka sebaiknya sebagai pemimpin perusahaan tetap

mempertahankan kondisi tersebut. Seorang pemimpin yang baik mampu memahami perasaan dari para karyawannya, mampu menjalin kedekatan menganggap karyawan sebagai rekan atau sahabat yang dapat bekerjasama dan demi tercapainya suasana kerja yang harmonis agar tercapainya tujuan perusahaan.

4. Berdasarkan faktor motivasi yang terdapat dalam penelitian ini, motivasi kerja karyawan pada PT. ALTRAK 1978 Banjarbaru sangat tinggi, maka sebaiknya yang perlu dilakukan agar tetap mempertahankan kondisi tersebut atau bila perlu ditingkatkan. Karena motivasi kerja tidak hanya dari dorongan pemimpin saja, namun perlu memperhatikan aspek-aspek lainnya seperti kesejahteraan karyawan, kesempatan karyawan untuk membuktikan kemampuan diri, dan terjalinnya hubungan dengan rekan kerja ataupun atasan dengan baik.
5. Sebaiknya perusahaan harus memberikan gaji sesuai dengan peraturan yang berlaku sesuai dengan standar upah dan sesuai dengan jabatan atau pun hasil kinerja yang dihasilkan. Pemberian gaji membuat karyawan termotivasi dan menghasilkan kinerja yang baik.
6. Sebaiknya perusahaan harus memberi insentif sesuai dengan hasil yang dikerjakan pegawai atas pencapaian prestasi atau pencapaian target yang dihasilkan. Dengan hal itu karyawan tersebut akan memberikan dampak besar dalam menghasilkan kualitas kinerja yang baik.
7. Sebaiknya bagi perusahaan harus lebih memperhatikan disiplin kerja yang ada pada PT. ALTRAK 1978 Banjarbaru agar dapat bekerja secara maksimal. Sebagai pimpinan harus bersikap tegas menerapkan hukuman kepada bawahan yang melanggar peraturan. Apabila masih ada karyawan yang tidak mematuhi peraturan kerja, pihak perusahaan berhak memberikan sanksi tegas terhadap karyawan tersebut. Sanksi disini bisa berupa surat teguran, skorsing atau bahkan pemecata, apabila karyawan tersebut tidak menghiraukan disiplin kerja dan menghiraukan teguran dari atasannya.

REFERENSI

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media

Danim, Sudarwan. 2004. Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok. Jakarta: PT. Rineka Cipta

David, Keith dan John W. Newstrom. 1985. Perilaku Dalam Organisasi, Jakarta: Erlangga.

Drs. H. Malayu, S.P Hasibuan, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara

Flippo, Edwin, B. 2005, Manajemen Personalialia, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Gaspersz, Vincent, Total Quality Control, Cetakan Ke Empat, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005.

Goetsch, DL, and David, S, 2008, Pengukuran Pengaruh Kepuasan Konsumen, Alih Bahasa: Fandy Tjiptono (2012), Yogyakarta: Andi

Hasibuan, Malayu Sp. 2005. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan ketujuh. Jakarta : Bumi Aksara

Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit BPFE

Herman Sofyandi. Cetakan Kedua. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu

Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Grasindo, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.

Irawan dan Didi Haryono, 2015, Pengendalian Kalitas Stasistik. (Pendekatan Teoritis dan Aplikaif). Bandung: Alfabeta

Martinis Yamin dan Maisah, 2010, Kepemimpinan Dan Manajemen Masa Depan,Bogor: IPB Press

Robbins, P, Stephen, 2006, Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. PT. Indeks Kelompok Gramedia

Robbins, Stephen P, 1996. Perilaku Organisasi, Jilid II, Alih Bahasa Hedayana Pujaatmaka, Jakarta, Prenhalindo.

Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sadili Samsudin. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: CV. Pustaka Setia

Sulistiyani. 2003. Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung

Siagian, Sondang. 2009, Kita Meningkatkan Produktivitas Kerja. Cetakan Kedua. Rineka Cipta, Jakarta

Tjiptono, Fandy. 2008. Strategi Pemasaran. Yogyakarta: Andi

Thoha, Miftah 2010, Kepemimpinan dalam Manajemen, Edisi 1. Jakarta: PT. Raja Granfindo.

